

## PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANGAN RAWAT INAP RUMAH SAKIT ADVENT BANDAR LAMPUNG

Winneria Iriani Napitupulu<sup>1</sup>, Ruhayat Taufik<sup>2</sup>, Hikmat Achdiat<sup>3</sup>  
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118  
E-mail Correspondent: artikelpasca@unis.ac.id

### Abstrak

Pentingnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya kompetensi dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruangan rawat inap Rumah Sakit RSABL. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang terlibat dalam menjalankan tugas di ruang rawat inap penyakit dalam RSABL. Penentuan sampling dengan metode sampel probabilitas sederhana secara acak dengan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 81 orang. Selanjutnya, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner berupa *google form* kepada responden yang telah selesai diobservasi. Adanya uji validitas dan reliabilitas pada instrumen yang digunakan dalam penelitian merupakan langkah penting dan sangat krusial karena berpengaruh terhadap keakuratan, konsistensi, dan keandalan instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data. Selanjutnya, tahapan analisis data diantaranya uji regresi linier berganda dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ( $t$ -hitung = 4.521; Sig.0.000), yang artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. 2) Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $t$ -hitung 3.477; Sig. 0.001).

**Kata Kunci:** Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja, RSABL, Pelayanan Kesehatan.

### Abstrak

*The importance of nurse performance in providing optimal health services, which is influenced by various factors including competence and workload. This study aims to analyze the influence of competence and workload on nurse performance in the inpatient ward of RSABL Hospital. The research method used in this study is quantitative. Meanwhile, the population in this study were all nurses involved in carrying out duties in the inpatient ward of internal medicine RSABL. Sampling was determined using a simple random probability sampling method with the Slovin formula so that a sample of 81 people was obtained. Furthermore, the data collection technique was carried out by distributing questionnaires or questionnaires in the form of Google Forms to respondents who had completed the observation. The validity and reliability tests on the instruments used in the study are important and very crucial steps because they affect the accuracy, consistency, and reliability of the instruments used in collecting data. Furthermore, the stages of data analysis include multiple linear regression tests and t-tests. The results of the study show that 1) Partially, competence has a positive and significant effect on nurse performance ( $t$ -count = 4.521; Sig. 0.000), which means that the higher the nurse's competence, the higher the performance shown. 2) Workload also has a positive and significant effect on performance ( $t$ -test 3.477; Significant 0.001).*

**Keywords:** Competence, Workload, Performance, RSABL, Health Services.

## A. Pendahuluan

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, di mana keberhasilannya sangat ditentukan oleh kualitas pelayanan keperawatan. Sebagai ujung tombak pelayanan, perawat di ruang rawat inap memiliki intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien selama 24 jam. Rumah Sakit Advent Bandar Lampung, sebagai salah satu penyedia layanan kesehatan utama di Provinsi Lampung, dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima dan aman (*patient safety*). Untuk mencapai standar tersebut, kinerja perawat menjadi faktor determinan yang tidak dapat diabaikan. Namun, dalam praktiknya, kinerja perawat sering kali dipengaruhi oleh kesiapan internal berupa kompetensi dan tekanan eksternal berupa beban kerja yang fluktuatif.

Kompetensi perawat merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan klinis, dan sikap profesional dalam memberikan asuhan keperawatan. Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Di ruang rawat inap, perawat tidak hanya dituntut cakap dalam tindakan medis, tetapi juga harus memiliki kompetensi etik dan komunikasi terapeutik. Kurangnya kompetensi dapat memicu terjadinya *human error* yang berdampak langsung pada keselamatan pasien dan penurunan kinerja organisasi.

Selain kompetensi, faktor yang secara signifikan memengaruhi produktivitas adalah beban kerja. Ruang rawat inap sering kali menghadapi situasi di mana rasio antara jumlah perawat dan jumlah pasien tidak seimbang, ditambah dengan kompleksitas kondisi medis pasien yang beragam. Selanjutnya, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress kerja. Berdasarkan hasil temuan terdapat korelasi yang kuat antara beban kerja mental dengan stress kerja (Arwani, 2023). Sebaliknya, beban kerja yang terukur dan terdistribusi dengan baik akan memungkinkan perawat bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Adapun, dengan adanya perencanaan SDM dengan baik merupakan hal yang perlu diperhatikan agar beban kerja dari perawat tidak melebihi kapasitas dan tetap memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani pasien, tentunya untuk meningkatkan mutu pelayanan khususnya pelayanan dari perawat ruang inap, dengan adanya motivasi yang tinggi dari perawat diperlukan dalam menjalankan tanggung jawabnya, serta pengawasan dari kepala ruangan dan tuntutan dari pihak rumah sakit lainnya (Prilianda, Rinku Ditra., Herman Putri Widya., & Herliza, Meri., 2024).

Fenomena yang diamati di Rumah Sakit Advent Bandar Lampung menunjukkan perawat di ruangan rawat inap yang kurang terampil dan tidak memiliki pelatihan yang cukup dalam peningkatan mutu dan keselamatan pasien, kritis, dan kegawatdaruratan di ruang rawat inap dapat mengarah pada meningkatnya stress perawat yang bekerja sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan tingkat turnover perawat yang tinggi di ruang rawat inap.

Adanya tekanan kerja yang tinggi sering kali menyebabkan burnout di kalangan perawat, sehingga turn over perawat sangat tinggi khususnya di ruangan penyakit dalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen rumah sakit dalam pengelolaan sumber daya manusia kesehatan yang lebih adaptif.

## **B. Metode**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah seluruh perawat yang terlibat dalam menjalankan tugas di ruangan rawat inap penyakit dalam RSABL sebanyak 81 orang. Adapun, metode yang digunakan dalam penentuan sampling adalah metode sampel probabilitas sederhana secara acak dengan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 81 perawat yang bertugas di ruangan rawat inap. Selanjutnya, variabel dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen, sedangkan variabel kinerja perawat (Y) sebagai variabel dependen. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan penyebaran kuesioner menggunakan google form dan observasi.

Terdapat dua aspek utama yang akan diuji pada instrumen kuesioner yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas perlu diadakan pada alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda dan uji t.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan langkah penting dalam proses penelitian yang bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan seperti kuesioner dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam ruang lingkup penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disebarkan kepada responden, dengan sejumlah item pernyataan yang dirancang untuk mengukur variabel penelitian secara tepat. Metode yang digunakan untuk pengujian validitas dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Pearson. Korelasi Pearson ini memungkinkan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara setiap item dalam kuesioner dengan variabel yang diukur. Item pertanyaan dikatakan valid, jika nilai signifikansi dari uji korelasi tersebut lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, jika  $p\text{-value} < 0.05$ , maka itema pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas yang tepat akan memastikan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner dapat dipercaya dan memberikan gambaran akurat mengenai variabel yang sedang dianalisis. Berikut adalah tabel 1 yang menyajikan data hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

		<b>Correlations</b>							
		P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8
<b>P.1</b>	Pearson Correlation	1	-0.107	0.095	-0.171	0.133	0.136	0.114	0.117
	Sig. (2-tailed)		0.342	0.397	0.126	0.237	0.225	0.311	0.299
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
<b>P.2</b>	Pearson Correlation	-0.107	1	0.017	0.003	0.269*	-0.150	-0.232*	0.043
	Sig. (2-tailed)	0.342		0.883	0.975	0.015	0.181	0.037	0.702
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
<b>P.3</b>	Pearson Correlation	0.095	-0.017	1	-0.007	0.729*	0.068	0.006	0.067
	Sig. (2-tailed)	0.387	0.883		0.950	0.000	0.546	0.959	0.553
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
<b>P.4</b>	Pearson Correlation	-0.171	0.003	-0.007	1	0.587*	0.071	0.046	-0.02
	Sig. (2-tailed)	0.126	0.975	0.950		0.000	0.531	0.681	0.842
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
<b>P.5</b>	Pearson Correlation	0.133	0.269*	0.729*	0.587*	1	0.076	-0.013	0.045
	Sig. (2-tailed)	0.237	0.015	0.000	0.000		0.502	0.907	0.691
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
<b>P.6</b>	Pearson Correlation	0.136	-0.150	0.068	0.071	0.076	1	0.577**	0.591*
	Sig. (2-tailed)	0.225	0.181	0.546	0.531	0.502		0.000	0.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
<b>P.7</b>	Pearson Correlation	0.114	-0.232*	0.006	0.046	-0.013	0.577**	1	0.577*
	Sig. (2-tailed)	0.311	0.037	0.959	0.681	0.907	0.000		0.000
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
<b>P.8</b>	Pearson Correlation	0.117	-0.043	0.067	-0.022	0.045	0.591**	0.577**	1
	Sig. (2-tailed)	0.299	0.702	0.553	0.842	0.691	0.000	0.000	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81
<b>** Correlation is significant at the 0.01 level (2 - tailed)</b>									
<b>*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)</b>									

Sumber: Olah Data Tahun 2024

b. Uji T

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Berikut ini adalah tabel 2, yang menyajikan data hasil uji t:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Beta	t	Sign.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
	B	Std. Error					
1	21.352	5.324		4.011	0.000		
Constant							
(X1)	0.582	0.129	0.481	4.521	0.000	0.390	2.565
(X2)	0.691	0.199	0.372	3.477	0.001	0.387	2.585

a. Dependent variable: Kinerja (Y)

Sumber: Olah Data Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada tabel *Coefficients*, diperoleh bahwa variabel kompetensi memiliki nilai t sebesar 4.521 dengan signifikansi 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja perawat.

Selanjutnya, variabel beban kerja memiliki nilai t sebesar 3.477 dengan signifikansi 0.001 ( $p < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independent memiliki nilai Tolerance  $> 0.10$  dan VIF  $< 10$ , yang berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini.

### Pembahasan:

#### *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat*

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja secara parsial, dengan tingkat signifikansi pada variabel kompetensi adalah  $0.000 < 0.05$  dengan nilai t hitung sebesar 4.521, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat baik dari segi pengetahuan, keterampilan, mampu bersikap profesional, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap. Semakin baik perawat bagian asuhan rawat inap dalam meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilannya dapat meningkatkan kinerjanya sebagai perawat. Pengetahuan perawat dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan pengetahuan keperawatannya, pengetahuannya terhadap standar operasionalisasi

prosedur yang telah ditentukan instansi dan memahami job deskripsi dengan baik. Selanjutnya, sikap positif perawat dapat ditemukan dengan mampu berkomunikasi baik terhadap pasien dan menunjukkan sifat harmonis dengan bagian lain dalam pekerjaan. Keterampilan yang baik perawat dapat ditunjukkan dengan mampu mengoperasikan setiap peralatan rumah sakit dengan baik. Nilai signifikansi didapat sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05, maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap. Jika perawat dapat menunjukkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang baik dalam bekerja, maka perawat akan mudah dalam melakukan pengkajian pasien, akan mudah dalam melakukan diagnosis, serta dapat dengan baik merencanakan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi setiap tugas dan fungsinya sebagai perawat dengan baik.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja perawat berfokus pada kemampuan klinis, etika, dan pengetahuan teknis yang menjadi dasar dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas. Di lingkungan rumah sakit, perawat yang kompeten adalah aset utama dalam menjamin keselamatan pasien (patient safety). Dalam praktik keperawatan, kompetensi bukan sekadar penguasaan materi, melainkan kemampuan untuk bertindak tepat dalam situasi kritis. Perawat di ruang rawat inap sering menghadapi kondisi pasien yang tidak stabil, sehingga kompetensi pedagogik dan teknis sangat menentukan kecepatan dan ketepatan penanganan. Kompetensi perawat meliputi aspek kognitif (pengetahuan), afektif (sikap), dan psikomotor (keterampilan). Perawat yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memiliki tingkat kesalahan medis (medical error) yang lebih rendah, yang secara langsung meningkatkan capaian kinerjanya (Nursalam, 2015).

Kinerja perawat diukur dari kualitas asuhan keperawatan yang diberikan, mulai dari pengkajian hingga evaluasi. Kompetensi profesional memastikan bahwa setiap tindakan medis yang dilakukan memiliki landasan ilmiah yang kuat (evidence-based practice). Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM saling berkaitan erat; kompetensi memberikan kapasitas bagi individu untuk memenuhi tuntutan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi kesehatan (Priansa, 2018).

Perawat yang kompeten mampu membangun komunikasi terapeutik yang lebih baik. Hal ini berdampak pada kepuasan pasien, yang merupakan salah satu indikator kinerja utama di rumah sakit. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan (Continuing Professional Development) akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat secara kolektif.

#### *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja Perawat*

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel beban kerja memiliki nilai t sebesar 3.477 dengan signifikansi 0.001 ( $p < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil "berpengaruh positif" berarti terdapat hubungan yang searah: semakin optimal beban kerja yang diberikan, maka kinerja perawat akan meningkat. Namun, dalam konteks beban kerja, pengaruh positif ini biasanya terjadi pada rentang tertentu (beban kerja yang menantang namun tetap terkendali). Menurut Robbins dan Judge (2018), beban kerja merupakan pendorong

motivasi jika dikelola dengan baik (eustress), namun ketika beban tersebut melampaui ambang batas kemampuan individu, hal itu akan berbalik menurunkan efektivitas kerja secara drastis. Kinerja perawat sangat bergantung pada alokasi waktu dan distribusi tugas yang merata. Beban kerja yang terukur memungkinkan perawat mempertahankan standar asuhan keperawatan yang tinggi (Nursalam, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma., Najamuddin., dan Arfah (2021), beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare, artinya semakin meningkat upaya mengatasi beban kerja, maka semakin meningkat pula kinerja perawat.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat merupakan topik yang krusial dalam manajemen keperawatan. Hal ini dikarenakan perawat adalah garda terdepan dalam pelayanan kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam. Beban kerja perawat mencakup aspek fisik (mengangkat pasien, mobilisasi), mental (pengambilan keputusan klinis), dan waktu. Secara teoritis, hubungan antara beban kerja dan kinerja mengikuti Hukum Yerkes-Dodson. Beban kerja yang terlalu rendah menyebabkan kebosanan, namun beban kerja yang melampaui kapasitas (overload) akan menurunkan kualitas asuhan keperawatan dan meningkatkan risiko human error.

Ketika beban kerja meningkat secara signifikan tanpa penambahan sumber daya, beberapa dampak yang muncul adalah: 1) Penurunan Ketelitian: Risiko kesalahan pemberian obat (*medication error*). 2) *Burnout Syndrome*: Kelelahan emosional yang membuat perawat menjadi kurang empati. 3) Keamanan Pasien (*Patient Safety*): Terabaikannya prosedur standar karena tekanan waktu. Beban kerja yang tinggi tidak hanya berdampak pada kelelahan fisik perawat, tetapi juga berkorelasi positif dengan peningkatan angka kejadian yang tidak diharapkan (KTD) di rumah sakit, yang secara langsung mencerminkan penurunan kinerja klinis.

## D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal penting berikut ini: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja secara parsial, dengan tingkat signifikansi pada variabel kompetensi adalah  $0.000 < 0.05$  dengan nilai  $t$  hitung sebesar 4.521, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki perawat baik dari segi pengetahuan, keterampilan, mampu bersikap profesional, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. 2) Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil "berpengaruh positif" berarti terdapat hubungan yang searah: semakin optimal beban kerja yang diberikan, maka kinerja perawat akan meningkat. Beban kerja yang terukur memungkinkan perawat mempertahankan standar asuhan keperawatan yang tinggi

## Referensi

### Buku

Benner, P. (2001). *From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. New Jersey: Prentice Hall.

- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marquis, B. L., & Huston, C. J. (2017). *Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Mulyasa, E. (2013). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- PPNI. (2017). *Standar Diagnosis Keperawatan Indonesia: Definisi dan Indikator Diagnostik*. Jakarta: Dewan Pengurus Pusat PPNI.
- Priansa, D. J. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Global Edition. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Swansburg, R. C. (2002). *Introduction to Management and Leadership for Nurse Managers*. Boston: Jones and Bartlett Publishers.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

## **Jurnal**

- Arwani, M. (2023). Korelasi Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Perawat. *JKA (Jurnal Kesehatan Arrahma)*, 1 (1), 1-9.
- Indriani, Ineu. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17 (2), 93-100.
- Kusuma, Dwiyanu., Najamuddin, Mahfud Nur., & Arfah, Aryati. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit Pelayanan Rawat Inap RSU Andi Makkasau Kota ParePare. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4 (1), 17-27.
- Prihandi, Rinku Ditra., Widya, Putri., & Herliza, Meri. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat Rawat Inap di RSI Ibnu Sina Simpang Empat Tahun 2023. *JPAMS: Journal of Public Administration and Management Studies*, 2 (1), 27-33.